A

DELCO UNITED MARKETING (M) SDN BHD

lwn.

SANISAH SANI & SATU LAGI

B

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, MELAKA
ABDUL KARIM JALIL PK
[RAYUAN SIBIL NO: 16 NCvC-08-05-2012]
8 MAC 2013

C

KONTRAK: *Kontrak pekerjaan - Penamatan - Pertukaran - Perayu ditukar dari cawangan Melaka ke ibu pejabat di Kuala Lumpur akibat penutupan cawangan - Perayu gagal melaporkan diri di tempat kerja baru - Perayu dibuang kerja - Sama ada pertukaran menyebabkan pecah kontrak perkhidmatan - Kuasa perayu sebagai majikan untuk menutup atau menyusun semula perniagaan - Adanya peruntukan pertukaran dalam perjanjian*

D

perkhidmatan - Sama ada responden berhak enggan mematuhi arahan pertukaran - Sama ada responden layak menerima manfaat penamatan

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pertukaran - Perayu ditukar dari cawangan Melaka ke ibu pejabat di Kuala Lumpur akibat penutupan cawangan - Perayu gagal melaporkan diri di tempat kerja baru - Perayu dibuang kerja - Kuasa perayu sebagai majikan untuk menutup atau menyusun semula perniagaan - Sama ada responden telah menamatkan perkhidmatan mereka secara sendiri - Sama ada pertukaran memudaratkan responden - Arahan pertukaran kabur - Sama ada responden berhak enggan mematuhi arahan pertukaran - Sama ada responden layak menerima manfaat penamatan - Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980, peraturan 14 - Akta Kerja 1955 s. 12(3)(b)*

E

F

Sebelum 1 Ogos 2011, syarikat perayu mempunyai cawangan di Negeri Melaka. Responden-responden telah berkhidmat di cawangan perayu di Melaka masing-masing sebagai pembantu jualan dan kerani am. Atas alasan ekonomi, perayu telah menutup cawangan Melaka tersebut. Susulan daripada penutupan tersebut, responden-responden telah diberikan surat pertukaran bertarikh 1 Julai 2011 mengarahkan mereka bertukar ke ibu pejabat perayu di Kuala Lumpur. Surat berkenaan diterima oleh responden pada 15 Julai 2011 menyatakan pertukaran tersebut berkuatkuasa pada 1 Julai 2011. Responden-responden tidak melaporkan diri di ibu pejabat. Ekoran daripada itu, perayu telah menghantar surat bertarikh 4 Ogos 2011 bertajuk 'Discontinue of Employment' masing-masing kepada responden-responden. Responden-responden telah mengadu di Pejabat Tenaga Kerja bahawa mereka tidak dimaklumkan tentang penutupan cawangan Melaka dan tidak berpuas hati dengan tindakan perayu menukarkan mereka ke Kuala Lumpur. Pegawai pendengar telah memberikan perintah menyebelahi responden-responden.

G

H

I

Perayu telah tidak berpuas hati dan telah memfailkan rayuan ini atas alasan: (i) pegawai pendengar tidak memberi pertimbangan akan kuasa perayu sebagai majikan untuk menutup atau menyusun semula perniagaan mereka; dan (ii) pegawai pendengar tidak mengambil kira akan adanya peruntukan pertukaran dalam perjanjian perkhidmatan responden-responden. Perayu menghujahkan bahawa responden-responden telah menamatkan perkhidmatan mereka secara sendiri.

Diputuskan (menolak rayuan perayu dengan kos):

(1) Relokasi perniagaan dan pertukaran pekerja merupakan keistimewaan pengurusan majikan yang harus diberi pengiktirafan dan tidak seharusnya diganggu oleh mahkamah kecuali dalam keadaan-keadaan tertentu. Walau bagaimanapun, keistimewaan majikan untuk menggerakkan pekerja sama ada secara pertukaran pekerja atau disebabkan oleh relokasi perniagaan masih tertakluk kepada batasan tertentu. Berkenaan dengan kuasa pertukaran, salah satu daripada batasan tersebut ialah satu-satu pertukaran itu tidak seharusnya memudaratkan seseorang pekerja berkenaan dengan syarat perkhidmatannya; dan, berkenaan dengan relokasi dan kesannya kepada pekerja pula, sama ada perubahan terpaksa itu boleh menyebabkan, secara pentingnya, kemungkiran atau pecah kontrak perkhidmatan *(Ladang Holyrood v. Ayasamy Manikam & Ors*, dirujuk); *Metaldek Industries Sdn Bhd v. Kamaruddin Tokimon & Ors*, dirujuk). (perenggan 11)

(2) Telah berlakunya relokasi perniagaan perayu dan arahan pertukaran yang kabur, tidak terjumlah kepada satu pertukaran biasa seperti dimaksudkan dalam syarat perkhidmatan responden. Dalam keadaan ini peruntukan s. 12(3)(b) Akta Kerja 1955, terpakai dan dengan itu, responden berhak untuk enggan mematuhi arahan petukaran itu, dan perayu dikehendaki memberi notis penamatan perkhidmatan kepada mereka. (perenggan 15)

(3) Responden juga layak untuk menerima manfaat penamatan di bawah Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980. Bagi pemakaian peraturan 4, mesti ditunjukkan bahawa telah berlaku satu penamatan, dalam apa cara sekali pun, kecuali penamatan tersebut terjatuh dalam kategori (a), (b) dan (c), yang jelas tidak terpakai di sini. (perenggan 16)

Kes-kes yang dirujuk:

Chong Main Chung v. Kenso Marketing (M) Sdn Bhd [2010] 3 ILR 301 ***(dirujuk)***

Gim Aik Estate Sdn Bhd Malacca v. National Union Of Plantation Workers [1982] 1 ILR 117 ***(diikuti)***

Ladang Holyrood v. Ayasamy Manikam & Ors [2004] 2 CLJ 697 CA ***(dibezakan)***

A *Metaldek Industries Sdn Bhd v. Kamaruddin Tokimon & Ors [1999] 2 CLJ 761 HC* ***(diikuti)***
National Panasonic (M) Sdn Bhd v. Chan Lai Ching [2012] 2 ILR 254 ***(dirujuk)***
Sun Ah Boo & 54 Ors v. Nestle Cold Storage (M) Sdn Bhd [2001] 1 LNS 367 HC ***(dirujuk)***

B **Perundangan yang dirujuk:**
Employment Act 1955, ss. 12(3)(b), 13(2), 15(2), (c), 69
Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980, reg. 4(c)

Bagi pihak perayu - Loong Meng Si; T/n Koh Kim Leng & Co
Bagi pihak responden - Tidak diwakili

C
Dilaporkan oleh Amutha Suppayah

PENGHAKIMAN

D
Abdul Karim Jalil PK:

[1] Kes ini merupakan satu rayuan oleh Delco United Marketing (M) Sdn Bhd (perayu) terhadap keputusan Penolong Pegarah (Pegawai Pendengar), Mahkamah Perusahaan, Jabatan Tenaga Kerja Melaka,
E bertarikh 22 November 2011 yang dibuat di bawah s. 69 Akta Kerja 1955, yang telah membenarkan tuntutan responden-responden (responden) berjumlah RM20,463.90 (berserta faedah).

Fakta Kes

F **[2]** Perayu ialah sebuah syarikat yang telah diperbadankan pada 22 September 1995 dan mempunyai alamat perniagaannya (business address) di No. 20, Jalan Kencana 20, Cheras, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Perayu menjalankan perniagaan "Marketing And Servicing Of Water Coolers, Water Filters, Industrial Filters, Industrial
G Bottling And Home Appliances".

[3] Sebelum 1 Ogos 2011, perayu mempunyai cawangan di Negeri Melaka.

[4] Puan Sanisah binti Sani, responden pertama, dan Puan Lee Siew
H Lye, responden kedua, merupakan pekerja syarikat perayu. Responden pertama telah berkhidmat, secara keseluruhan, dengan syarikat perayu sejak tahun 2002 (9 tahun 4 bulan). Setelah berlaku pengambilalihan syarikat Rentokil Initial (M) Sdn Bhd oleh perayu, perayu telah menawarkan dan melantik semula responden pertama sebagai pembantu
I jualan (sales assistance) pada 13 Mac 2009 di cawangan perayu di Melaka. Responden kedua pula telah mula berkhidmat sejak tahun 2005 dan seperti juga responden pertama, telah ditawarkan dan dilantik ke

jawatan kerani am (general clerk) juga di cawangan perayu di Melaka pada 13 Mac 2009. Segala syarat perkhidmatan antaranya terkandung dalam surat perlantikan mereka masing-masing bertarikh 13 Mac 2009. Responden bersetuju dengan perlantikan serta syarat-syarat perkhidmatan tersebut.

[5] Atas alasan ekonomi, perayu telah membuat keputusan untuk menutup operasi cawangan mereka di Melaka. Bagi tujuan itu, satu pemakluman bertarikh 3 Jun 2011 telah diberikan kepada pelanggan-pelanggan perayu di Melaka mengumumkan bahawa penutupan operasi tersebut akan berkuatkuasa pada 1 Julai 2011. Susulan daripada penutupan itu juga, responden telah diberikan surat pertukaran bertarikh 1 Julai 2011 mengarahkan mereka bertukar ke ibu pejabat perayu di No. 20, Jalan Kencana 20, Cheras, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Surat berkenaan diterima oleh responden pada 15 Julai 2011 menyatakan pertukaran itu berkuat kuasa pada 1 Julai 2011. Responden tidak pergi melaporkan diri dan tidak hadir di ibu pejabat perayu mulai dari 1 Ogos 2011. Ekoran daripada itu, perayu telah menghantar surat bertarikh 4 Ogos 2011 bertajuk "Discontinue of Employment" masing-masing kepada responden. Surat ini diterima oleh responden pada 15 Ogos 2011. Responden telah menjawab kepada surat tersebut melalui surat mereka yang bertarikh 16 Ogos 2011.

Aduan Dan Keputusan Mahkamah Perusahaan Buruh

[6] Tidak berpuas hati dengan arahan pertukaran oleh perayu, responden telah pada 2 Ogos 2011 membuat aduan di Pejabat Tenaga Kerja Melaka mengadu antara lain bahawa mereka tidak dimaklumkan tentang penutupan cawangan Melaka dan tidak berpuas hati dengan tindakan perayu menukarkan mereka ke ibu pejabat perayu di Cheras Kuala Lumpur. Lantaran daripada itu mereka menuntut jumlah berikut:

1. Gaji Ganti Notis (2 orang)	RM2,450
2. Faedah Penamatan Kerja (2 orang)	RM15,734.16
3. Baki Gaji Julai 2011 (2 orang)	RM2,800
4. Baki Cuti Tahun (2 orang)	RM236.53
5. Kerja Lebih Masa	RM480
6. Komisen (Mac, April, Mei dan Jun)	RM2,042.90
Jumlah	RM23,263.90

[7] Setelah menjalankan perbicaraan penuh pada 26 September 2011 dengan kedua-dua pihak memberi keterangan, lisan dan dokumentar, termasuk satu afidavit yang diikrarkan pada 14 Oktober 2011 oleh responden, pegawai pendengar telah memberi keputusan pada 22 November 2011 menyatakan antara lain:

Isu-isu

4. Isu yang perlu ditentukan oleh Mahkamah adalah seperti berikut:

(i) Sama ada berlaku penamatan atau tidak.

(ii) Sekiranya ya, berapakah kelayakan tuntutan kewangan yang layak diterima oleh pengadu.

(iii) Adakah pengadu layak ke atas tuntutan baki cuti tahunan, kerja lebih masa dan komisen.

Penilaian dan Keputusan

5. Isu pertama yang perlu diputuskan ialah sama ada berlaku penamatan atau tidak. Semasa perbicaraan, pengadu telah memberi keterangan mereka telah diberi surat untuk ditukarkan perkhidmatan mereka ke HQ Kuala Lumpur pada 1 Ogos 2011. Mereka enggan bertukar atas alasan ada komitmen di Melaka dan kos sara hidup yang tinggi di Kuala Lumpur. Majikan tidak menyediakan sebarang faedah dari pertukaran tersebut. Tarikh akhir pengadu bekerja adalah pada 31.7.2011. Cawangan di Melaka ditutup. Pihak Kena Tuntut menjelaskan bahawa pertukaran ini dibuat atas alasan penutupan cawangan di Melaka sebagai langkah menjimatkan kos operasi syarikat. Di dalam keadaan ini Mahkamah melihat walaupun majikan ada hak untuk menukarkan pengadu secara tersirat walaubagaimanapun terma yang digunapakai oleh majikan adalah penempatan semula pekerja kerana berlaku penutupan tempat pengadu bekerja. Secara praktiknya berlakunya penamatan perkhidmatan pekerja kerana berlakunya penutupan tempat di mana pengadu bekerja. Oleh itu mahkamah memutuskan berlakunya penamatan dalam kes ini, dan oleh itu pengadu adalah layak ke atas tuntutan **notis ganti rugi** dan **faedah penamatan kerja**. (Penekanan ditambah)

Pegawai pendengar dengan itu memberikan perintah menyebelahi responden ke atas butiran yang dituntut tetapi atas jumlah sebanyak RM20,463.90 (berserta faedah). Perayu telah tidak berpuas hati dan merayu ke Mahkamah Tinggi terhadap keputusan tersebut.

Hujahan Pihak-Pihak

[8] Peguam perayu memberi penekanan kepada satu isu utama yang dihujahkan pegawai pendengar telah terkhilaf dalam keputusannya. Pegawai pendengar dikatakan memberi fokus kepada penamatan perkhidmatan responden kerana penempatan semula (relokasi) akibat daripada penutupan tempat kerja mereka di Melaka. Pegawai pendengar juga dihujahkan telah tidak memberi pertimbangan akan kuasa perayu sebagai majikan untuk menutup atau menyusun semula perniagaan mereka. Pegawai pendengar juga dihujahkan telah terkhilaf lanjut dalam membuat perbezaan antara pertukaran (transfer) pekerja dengan penempatan semula (relokasi) yang sepatutnya, mengikut nas authoriti yang dirujuk, tiada lagi perbezaan sedemikian. Dengan bertindak sedemikian pegawai pendengar telah tidak mengambil kira akan adanya peruntukan pertukaran dalam perjanjian perkhidmatan responden. Dihujahkan bahawa perayu tidak pada bila-bila masa menamatkan perkhidmatan responden tetapi mereka sebaliknya menamatkan perkhidmatan mereka secara sendiri (self termination). Dari itu, mereka tidak layak kepada semua yang dituntut kecuali yang dipersetujui oleh perayu. Bagi menyokong hujahan mereka, perayu telah bersandar kepada, antara lain, kes-kes berikut:

(a) *Chong Main Chung v. Kenso Marketing (M) Sdn Bhd* [2010] 3 ILR 301;

(b) *Sun Ah Boo & 54 Ors v. Nestle Cold Storage (M) Sdn Bhd* [2001] 1 LNS 367; [2001] MLJU 115;

(c) *National Panasonic (M) Sdn Bhd v. Chan Lai Ching* [2012] 2 ILR 254; dan

(d) *Gim Aik Estate Sdn Bhd Malacca v. National Union Of Plantation Workers* [1982] 1 ILR 117.

[9] Responden, yang tidak diwakili peguam, menghujahkan bahawa mereka tidak diberikan notis yang mencukupi dan tidak dimaklumkan tentang cadangan penutupan cawangan perayu di Melaka serta perayu tidak menawarkan atau berbincang langsung tentang pertukaran ke Kuala Lumpur. Mereka juga telah meluahkan kenyataan bahawa pertukaran itu menyusahkan dan tidak adil terutamanya ke atas keluarga mereka. Responden juga mengatakan mereka telah memaklumkan hasrat untuk tidak mahu ke ibu pejabat, Kuala Lumpur atas alasan tersebut. Mereka bersandar sepenuhnya kepada keputusan Mahkamah Buruh.

A **Isu-Isu Dan Analisa**

[10] Seperti dihujahkan oleh peguam, terdapat dua isu pokok untuk ditentukan dalam rayuan ini iaitu sama ada telah berlakunya penamatan dalam perkhidmatan responden; dan sekiranya ada penamatan tersebut, adakah responden layak atau berhak mendapatkan tuntutan yang dikemukakan?

[11] Berkenaan dengan isu pokok pertama, terdapat beberapa sub isu yang harus ditentukan dahulu iaitu sama ada adakah lagi perbezaan antara relokasi disebabkan penamatan perniagaan dengan pertukaran pekerja. Dan, apakah implikasi perbezaan-perbezaan tersebut kepada resolusi isu pokok di atas? Seperti dibayangkan di atas, peguam perayu menyatakan sebenarnya kedua-dua konsep atau terma ini tidak mempunyai apa-apa perbezaan malahan membawa maksud yang sama. Kedua-duanya melibatkan keistimewaan dan pengurusan majikan, dan tidak seharusnya diganggu oleh mahkamah kecuali dapat ditunjukkan *mala fide* atau ketidakadilan yang jelas. Sebagai prinsip am, saya bersetuju bahawa relokasi perniagaan dan pertukaran pekerja merupakan keistimewaan pengurusan majikan yang harus diberi pengiktirafan dan tidak seharusnya diganggu oleh mahkamah kecuali dalam keadaan-keadaan tertentu. Dalam *Ladang Holyrood v. Ayasamy Manikam & Ors* [2004] 2 CLJ 697 (MR), YA Arifin Zakaria HMR (sepertimana YAA ketika itu) di ms. 704 menyatakan (dengan kelulusan):

> Similarly B.R. Ghaiye in his book *Misconduct in Employment* p. 238 stated as follows:
>
> > It is generally held that the right to transfer an employee is an implied right of the employer and, therefore, no express term in the contract is necessary. The right exists even in the absence of contract unless there is a contract to the contrary. The implied right of an employer to transfer is available even when an employee is a probationer. In the absence of anything in the contract of service, general right of the management to transfer will remain.

Selanjutnya:

> The right to transfer is not without restriction. In *Assembly Services Sdn Bhd/UMW Holdings Sdn Bhd and Motor Assemblers Supervisory Staff Union* (Award 136 of 1985) the court observed:
>
> > A company has the right to transfer its employees within its organisation, provided that such transfer does not entail a change to the detriment of an employee in regard to his terms of employment. It is well-established in industrial law that the right to transfer an employee from one department to another,

> or from one part of an establishment to another, or from one branch to another, or from one company to another within the organisation, is the prerogative of the management and the Industrial Court will ordinary not interfere. But if the transfer is actuated with improper motive, it will attract the jurisdiction of the court. The power to transfer is thus subject (according to *Ghaiye's Misconduct in Employment*) to the following well-recognised restrictions:
>
> (a) There is nothing to the contrary in the terms of employment;
>
> (b) The management has acted *bona fide* and in the interest of its business;
>
> (c) The management is not actuated by any indirect motive or any kind of *mala fide*;
>
> (d) The transfer is not made for the purpose of harassing and victimising the workman; and
>
> (e) The transfer does not involve a change in the conditions of service.
>
> Whether a transfer entails a change to the detriment of an employee in regard to his terms of employment, or whether the transfer is *bona fide* is a question of fact for the court to determine.

Manakala dalam *Metaldek Industries Sdn Bhd v. Kamaruddin Tokimon & Ors* [1999] 2 CLJ 761, di ms. 765 dinyatakan perbezaan antara relokasi dan pertukaran seperti berikut:

> The right to transfer an employee was stated in Industrial Court Award No. 314/87 between *Hotel Perdana Kelantan v. National Union of Hotel, Bar and Restaurant Worker* [1987] 2 ILR 330 at p. 331 as:
>
> > It is well settled that the right to transfer an employee from one department to another, or from one post of the establishment to another or from one branch to another is the prerogative of the management.
>
> In short a transfer involves the movement of any employee within the divisions of an organisation which have been established at the time the contract between the parties were concluded and is distinguishable from a relocation of the business premises itself. Ghaiye B.R. in his book - *Misconduct in Employment* (2nd edn) at p. 276 submitted that a shifting of place of business does not amount to a transfer. That is, a transfer as illustrated from the three situations above, is totally different from where an employer shifts his place of business or his undertakings from one place to another, ie, relocation.

Mengenai hak untuk relokasi, dinyatakan selanjutnya:

> Right to Relocate
>
> The general rule is that an employer has a right to shift the employees from one place to another and that this right is an incident of service. The employer has an inherent right to choose the place of business.

(Lihat juga *Sun Ah Boo & 54 Ors v. Nestle Cold Storage (M) Sdn Bhd* [2001] 1 LNS 367; [2001] 1 MLJU 115)

[12] Daripada dua kes di atas jelas menunjukkan bahawa terdapatnya perbezaan dalam kedua-dua konsep di atas. Kes di atas telah juga dengan jelas membezakan kesan kedua-dua konsep tersebut dengan pergerakan seseorang pekerja. Seperti dinyatakan dalam kes *Metaldek Industries Sdn Bhd*, *supra*, di ms. 763: "However, the effect of a relocation on the employees is a different matter". Generalisasi yang dibuat oleh peguam dengan itu tidak disokong oleh dua nas authoriti ini.

[13] Kedua-dua kes di atas juga telah menggariskan saranan bahawa keistimewaan majikan untuk menggerakkan pekerja sama ada secara pertukaran pekerja atau disebabkan oleh relokasi perniagaan masih tertakluk kepada batasan tertentu. Berkenaan dengan kuasa pertukaran, salah satu daripada batasan tersebut ialah pertukaran itu tidak seharusnya memudaratkan seorang pekerja berkenaan dengan syarat perkhidmatannya; dan, berkenaan dengan relokasi dan kesannya kepada pekerja pula, sama ada perubahan terpaksa itu boleh menyebabkan, secara pentingnya, kemungkiran atau pecah kontrak perkhidmatan. Dalam kes *Ladang Holyrood, supra* relokasi di situ yang kurang dari 5km jauhnya, dan tidak melibatkan perubahan yang besar, dari satu bahagian syarikat ke bahagian syarikat yang lain, tidak mempunyai kesan yang memudaratkan atau menjejaskan perkhidmatan dan dalam keadaan kes itu perubahan itu terjumlah kepada satu pertukaran biasa dan sah. Manakala dalam kes *Metaldek Industries Sdn Bhd, supra* relokasi perniagaan di situ melibatkan jarak yang melebihi 250km dan perubahan itu mempunyai kesan pemusnah kepada pekerja dan boleh terjumlah kepada satu kemungkiran kontrak. Dibaca dengan peruntukan s. 12(3) Akta Kerja 1955, tindakan sedemikian boleh terjumlah kepada satu penamatan perkhidmatan dan majikan dikehendaki memberi notis penamatan dan pekerja layak untuk mendapatkan manfaat penamatan pekerjaan di bawah Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980.

[14] Saya berpendapat kedudukan kes responden di sini sama seperti keadaan dalam kes *Metaldek Industries Sdn Bhd*, *supra*, dan keputusannya amat ketepatan digunapakai di sini. Tidak dinafikan terdapat klausa berkenaan pertukaran dalam syarat perkhidmatan responden. Tidak

dinafikan juga operasi cawangan perayu di Melaka telah ditamatkan dan dipindahkan ke ibu pejabat di Kuala Lumpur. Tidak boleh dinafikan juga ini bukan kali pertama cawangan perayu ditutup operasinya. Sebelum ini cawangan perayu pernah diambil alih oleh syarikat Rentokil Initial (M) Sdn Bhd. Responden tetap berada di cawangan dan kemudiannya telah ditawarkan perkhidmatan dengan syarikat baru tersebut. Tetapi kemudiannya responden diambil khidmat semula pada 13 Mac 2009 apabila operasi perayu bermula semula, setelah pengambilan semula Rentokil Initial (M) Sdn Bhd. Selepas itu responden pernah diberikan notis penamatan perkhidmatan bertarikh 23 November 2009, tetapi responden telah diminta berkhidmat terus di cawangan berkenaan. Perayu sekali lagi pada bulan Jun 2011 telah memutuskan untuk menamatkan operasi cawangan mereka di Melaka. Bagaimanapun cara perayu menguruskan perkara ini terutamanya ke atas responden menunjukkan kecelaruan. Walaupun pelanggan perayu dimaklumkan, responden menafikan mengetahui berkenaan penamatan operasi cawangan ini *viz-a-viz* status terperinci pekerja. Responden kemudiannya ada menerima surat bertarikh 1 Julai 2011 tetapi hanya diterima pada 15 Julai 2011 mengarahkan responden untuk bertukar ke ibu pejabat perayu berkuatkuasa pada 1 Julai 2011! Responden tetap bekerja sehingga akhir bulan Julai dan tidak dimaklumkan atau dibawa berbincang tentang pertukaran ke Kuala Lumpur itu. Responden enggan mematuhi arahan tersebut kerana bukan sahaja pertukaran itu jauh di Kuala Lumpur malahan perubahan itu amat drastik kepada keluarga mereka. Perayu mengatakan terdapat kesilapan pada tarikh berkuatkuasa pertukaran itu tetapi tiada apa-apa surat pembetulan dibuat dan diserahkan. Ketidak prihatinan ke atas kebajikan responden disokong dengan sikap pengurusan. Perayu yang sambil lewa ini (diperhatikan surat tunjuk sebab bertarikh 4 Ogos 2011 diterima oleh responden pada 15 Ogos 2011). Hakikat tidak mempunyai pengetahuan penuh tentang tarikh pertukaran yang dikatakan pada 1 Ogos 2011 ini disahkan lanjut semasa perbicaraan di Mahkamah Perusahaan apabila soalan berkenaan dengan kesilapan tarikh tersebut dimaklumkan kepada responden oleh wakil perayu dinafikan dengan jelas oleh responden kedua. Berbanding dengan dua kes di atas, notis-notis berkenaan di sini semuanya singkat diberikan. Kedudukan ini pada pandangan saya mempunyai implikasi yang serius kepada isu di hadapan Mahkamah Perusahaan dan dalam rayuan ini.

[15] Dalam keadaan di atas, telah berlakunya relokasi perniagaan perayu dan arahan pertukaran yang kabur itu, seperti dalam kes *Metaldek Industries Sdn Bhd*, *supra*, tidak terjumlah kepada satu pertukaran biasa seperti dimaksudkan dalam syarat perkhidmatan responden. Dalam keadaan ini saya berpendapat peruntukan s. 12(3)(b) Akta Kerja 1955, terpakai dan dengan itu responden berhak untuk enggan mematuhi arahan

pertukaran itu, dan perayu dikehendaki memberi notis penamatan perkhidmatan kepada mereka. Saya berpendapat perayu tidak sepatutnya berlindung di bawah ss. 15(2) dan 13(2) untuk menyalahkan responden dan mengenepikan tanggungjawab mereka di bawah s. 12(3)(b). Dilihat daripada sudut ini, keputusan pegawai pendengar yang memerintahkan satu bulan gaji ganti notis itu adalah betul.

[16] Susulan daripada itu juga responden layak untuk menerima manfaat penamatan di bawah Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980. Peraturan 4 menyatakan:

Regulation 4. Termination

(1) Subject to paragraphs (2), (3) and (4), an employee shall be entitled to termination benefits payment where his contract of service is terminated **for any reason whatsoever** otherwise than:

(a) By the employer, upon the employee attaining the age of retirement if the contact of service contains a stipulation in that behalf;

(b) By the employer, on the grounds of misconduct inconsistent with the fulfilment of the express or implied conditions of his service, after due inquiry; or

(c) Voluntarily by the employee, other than under section 13(2) or for reasons specified in 14(3) of the Act. (Tekanan ditambah)

Tidak dinafikan bagi pemakaian peruntukan ini mesti ditunjukkan telah berlakunya satu penamatan, dalam apa cara sekali pun, kecuali penamatan itu terjatuh dalam kategori (a), (b) dan (c), yang dengan jelas sekali tidak terpakai di sini. Seperti diputuskan di atas, perkhidmatan responden telah ditamatkan di bawah s. 12(3)(b) Akta Kerja 1955. Niat tentang penamatan ini telah juga jelas diperkatakan oleh wakil perayu semasa memberi keterangan di Mahkamah Perusahaan di mana dikatakan oleh saksi perayu bernama Tan Yong Lee (pengurus operasi) begini: "Tapi mereka tidak hadir bertugas pada 1, 2 dan 3 Ogos 2011. Kemudian kami hantar satu surat penamatan perkhidmatan sebab gagal lapor diri". Perayu sedar akan implikasi pengakuan itu dan cuba mengubah kedudukan itu dengan mengemukakan penghujahan bertulis bertarikh 29 September 2011 kepada pegawai pendengar mengatakan bahawa dengan kegagalan untuk melaporkan diri di ibu pejabat perayu pada tarikh lapor diri berkenaan, responden telah self dismissed diri mereka. Perayu juga cuba membayangkan bahawa responden telah meninggalkan kerja (abandoned) dan boleh dianggap sebagai telah menamatkan

perkhidmatan mereka secara sukarela. Dengan itu penamatan itu terjatuh dalam kategori (c) Peraturan 4 di atas dan tidak layak untuk mendapat manfaat penamatan tersebut. Saya berpendapat hujahan itu amat meleset sekali. Saya juga berpendapat perayu tidak semudah itu hendak memakai s. 13(2) dibaca dengan s. 15(c) dan berdiam diri dan cuba mewajarkan penghujahan bahawa mereka tidak menamatkan perkhidmatan responden. Dalam hal ini, keputusan YA Harun H (seperti YA ketika itu) dalam kes *Gim Aik Estate Sdn Bhd Malacca v. National Union Of Plantation Workers* [1982] 1 ILR 117 berkenaan skop dan pemakaian ss. 15(2) dan 13(2) Akta Kerja 1955 dikuti.

[17] Dalam keadaan di atas saya berpendapat keputusan pegawai pendengar adalah betul. Dengan itu saya menolak rayuan perayu dengan kos sebanyak RM2,000 kepada responden.